

Д.С. Насипайко, ас.

Кіровоградський національний технічний університет

Зайнятість населення як чинник розвитку людського капіталу (на прикладі Кіровоградської області)

Проаналізовано сучасні проблеми ефективної зайнятості на ринку праці Кіровоградської області. Охарактеризовано особливості формування людського капіталу промислових підприємств.
людський капітал, зайнятість, рівень безробіття

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сфера зайнятості населення в умовах перехідної економіки привертає все більшу увагу вчених і практиків. Основними проблемами, які потребують дослідження, є невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня незайнятого населення потребам економіки області та ринку праці. На сьогодні відсутній механізм економічного стимулювання роботодавців до створення робочих місць з гідними умовами та оплатою праці, що не сприяє розвитку людського капіталу. Особливо актуальне питання про вдосконалення та розвиток соціально-трудової сфери загалом та зростання продуктивності робочої сили зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ефективної зайнятості порушені багатьма вітчизняними та закордонними авторами. У наукових дослідженнях А. Баланди, С. Бандура, Д. Богині, З. Ватаманюка, О. Гнибіденка та інших вчених значна увага приділена проблемам розвитку ринку праці та політики зайнятості населення в умовах трансформації економіки України. Питання формування й можливості державного регулювання зайнятості в Україні розглядаються в працях Т.Заяць, І. Зверєвої, С. Злупка, Л. Калачихіної, О. Кладової, Р. Кузнєцової, О.Кучинської, Е. Лібанової, В. Лютікової, Ю. Маршавіна та інших вчених.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Ряд аспектів даної проблеми залишається недостатньо розробленим, зокрема, дослідження проблеми зайнятості на рівні підприємств з урахуванням особливостей розвитку людського капіталу.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є аналіз стану зайнятості у взаємозв'язку з розвитком людського капіталу на прикладі промислових підприємств регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. Придніпровський економічний район (Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська області) характеризується високим соціально-економічним потенціалом. Площа регіону становить 13,9 % території країни. Він є одним з найбільших за масштабами виробництва промислових регіонів нашої держави. Основними галузями, що визначають спеціалізацію регіону в загальноукраїнському поділі праці, є: електроенергетика, машинобудування і металообробка, металургійна, хімічна і нафтохімічна, промисловість будівельних матеріалів [2, С. 510]. В Кіровоградській обл. в 2007 р. фіксувалися найвищі значення індексу промислового виробництва (102,1 %), зокрема, в Голованівському районі (1188%), м. Кіровограді (277,9 %), Кіровоградському р-ні (246,5 %) (рис. 1). Для порівняння у 2007р. даний показник становив: в Дніпропетровській обл. – 107 %, в Запорізькій обл. – 119 %, в Україні – 110 % [4, С. 68].

Зайнятість населення потужно впливає на матеріальні та культурні умови життя людей, витрати суспільства на працевлаштування. Сьогодні потрібні економічні та соціальні реформи, насамперед, у сфері зайнятості.

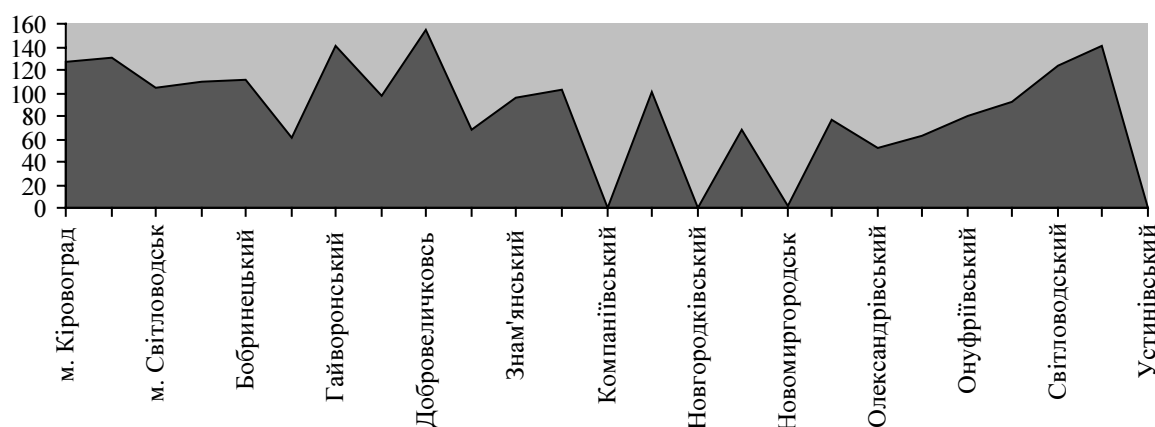


Рисунок 1 – Індеси обсягу промислового виробництва Кіровоградської області у 2007 р., [4, с. 105]

В Придніпровському економічному районі необхідно підвищувати реальну продуктивність праці і збільшувати на цій основі обсяги виробництва споживчих товарів і послуг. У 2007 р. рівень безробіття населення Кіровоградщини за методологією МОП визначено на рівні 8,8 %, що на 0,2 % менше рівня попереднього року. Найвищі значення рівня зареєстрованого безробіття на 01.01.2008 р. спостерігалися у Тернопільській обл. (4,4 %), найнижчі – у м. Києві (0,3 %) [4, С. 191]. У 2007 р. на обліку в обласній службі зайнятості перебувало 40,8 тис. безробітних. Це на 1,2 % менше, ніж було у 2006 р. У 2007 р. вперше рівень безробіття в Кіровоградській обл. знизився до показника 8,1 %. Протягом 2007 р. в Кіровоградській обл. було влаштовано на роботу 33,3 тис. осіб.

Більші шанси працевлаштуватися мають чоловіки з вищою освітою віком до 35 років. Все ширшим попитом користуються менеджери з персоналу, які мають розширені обов'язки (оцінюють ефективність роботи працівників, розробляють методи поліпшення їх мотивації тощо). Від кандидатів на високооплачувані посади зазвичай вимагають вищу освіту, досвід подібної роботи від одного року, технічне знання англійської мови і володіння різними комп'ютерними програмами. До речі, комп'ютерний ринок – найперспективніша галузь, адже ІТ – спеціалісти отримують неосвоєні ринки. Отримуючи високу заробітну плату, комп'ютерні спеціалісти можуть працювати як з місцевими замовниками, так і з іноземними, не виходячи з власного помешкання. Але не дивлячись на всі ці переваги, таких спеціалістів не вистачає.

На сьогодні є також потреба у кваліфікованих спеціалістах в галузі охорони здоров'я, особливо в сільських місцевостях. Але молоді спеціалісти з медицини тікають через низьку зарплату. Престиж і повага до трудової діяльності працівників освіти поступово зростають, адже потреби у додаткових кадрах у міських загальноосвітніх навчальних закладах немає, чого не можна сказати про села. Очевидно, це викликано істотним зростанням заробітної плати вчителів в останні роки.

У 2007 році на підприємствах і організаціях було близько 3,5 тис. вільних робочих місць – вакансій, що на 17,6 % більше, ніж у 2006 р. У 2008 році найбільшим попитом серед роботодавців Кіровоградської обл. користувалися кваліфіковані робітники з інструментом [3, С. 332]. Забезпечення підприємств України фахівцями необхідної кваліфікації є головною умовою для відтворення людського капіталу. Головна проблема відтворення людського капіталу в Україні полягає в наднизькому рівні життя населення. Середньомісячна номінальна заробітна плата у січні-вересні

2008 р. найбільшою була в м. Києві, Донецькій та Дніпропетровській областях (3002, 2013, 1868 грн. відповідно) [1].

Поряд з індивідуальним посиленням росту економіки, розвиток людського капіталу та прямих іноземних інвестицій посилюють одне одного через комплементарні ефекти: підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили – прямий ефект; покращення соціальної стабільності та здоров'я нації – непрямий ефект. За офіційними даними, кількість прямих іноземних інвестицій в Кіровоградській обл. на кінець 2007 р. склала 55,5 млн. дол. США. Даний показник досяг в Україні 29489,4 млн. дол. США, у Дніпропетровській обл. – 2924,2 млн. дол. США, в Запорізькій – 698,4 млн. дол. США [4, С. 147].

Враховуючи, що людський капітал невід'ємно пов'язаний з працею, виробництвом, проаналізуємо його стан на прикладах конкретних промислових підприємств.

Корпорація ЗАТ „Гідросила ГРУП” – ведуче підприємство по виробництву агрегатів, що розробляються його спеціалістами для гідросистем тракторів, сільськогосподарських, дорожньобудівельних, промислових та інших машин. У його складі ВАТ „Гідросила”, ВАТ „Гідросила МЗТГ”, ЗАТ „Гідросила ЛЕДА”, ТОВ „Гідросила ТЕТИС”. Загалом у системі корпорації працювало 4000 осіб (2008 р.). За останні чотири роки спостерігається подолання відриву показників чисельності від рівня повної зайнятості. Підприємство було укомплектовано трудовими ресурсами на рівні 95%. Обласні показники зайнятості населення є не високими через низький рівень оплати праці. За даними деяких промислових підприємств (ВАТ «Гідросила») в області найбільша потреба існує у верстатниках широкого профілю, операторах верстатів із програмним керуванням, налагоджувальниках, робітниках з ремонту обладнання, мастильників, контролерів, комірників, водіях електрокарів, вантажників.

У 2007 р. найвищий рівень заробітної плати в Кіровоградській обл. зафіксовано в м. Знам'янка – 1527 грн. [3, С. 364]. Проаналізуємо середньомісячну заробітну плату за допомогою табл. 1.

Таблиця 1 – Середньомісячна номінальна зарплата працівників (грн.)[2],[5,с.198]

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Україна	376	462	590	806	1041	1351	1773
Дніпропетровська обл.	438	526	667	913	1139	1455	1868
Запорізька обл.	445	541	671	860	1091	1394	1792
Кіровоградська обл.	282	353	455	624	819	1054	1401

* дані за січень-вересень

З наведених даних видно, що за період 2002-2008 рр. номінальна заробітна плата щороку зростала – по Україні – на 371,5 % (на 1397 грн.), в Дніпропетровській обл. – на 326,5 % (на 1430 грн.), в Запорізькій обл. – на 302,7% (на 1347 грн.), в Кіровоградській обл. – на 396,8 % (на 1119 грн.). Отже, не дивлячись на те, що приріст заробітної плати в Кіровоградській обл. найбільший, сама заробітна плата залишається на дуже низькому рівні. Ціна праці, зауважимо, залежить не від рівня її продуктивності, а від фінансового стану підприємства, і це також одна із деформацій у стимулюванні трудової діяльності, яка оказує руйнуючий вплив на людський капітал та його використання. Що стосується фінансового стану підприємств, то він стабільний. Підприємства здійснюють економічну політику, що орієнтується на зменшення рівня бідності працівників. На підприємствах за виробничими досягненнями не забувають про людей. Незважаючи на вищенаведені позитивні моменти, розмір заробітної плати

все одно є недостатнім для економічного забезпечення нормального відтворення людського капіталу.

Найважливішим фактором розвитку людського капіталу є освіта. Знання використовуються, перш за все для виробництва нових знань. Роль знань в економічних процесах трансформації суспільства стрімко зростає, випереджаючи значимість засобів виробництва і природних ресурсів. У 2007 р. у ВАТ „Гідросила” працювало 2180 осіб, в т.ч. неосвічених – 6 % , з середньою освітою – 36 %, зі спеціальною – 22 %, з незакінченою вищою – 11 %, з вищою – 25 %.

ВАТ «Червона зірка» - одне з найбільших в Україні та країнах СНД підприємств з виробництва зернових, кукурудзяних і бурячних сівалок. На ньому з 2180 працівників вищу освіту у 2007 р. мали 1028 працівників або 47,16 %. Отже, рівень освітнього розвитку працівників підприємств не дуже високий. Недостатня кількість спеціалістів є результатом відсутності належної системи формування людського капіталу підприємства.

Розвиток людського капіталу підприємства тісно пов'язаний з підготовкою кадрів, підвищенням кваліфікації. З метою підвищення рівня доходів, кваліфікаційного та професійного рівня потрібно застосовувати різні форми навчання. Сучасний стан професійної підготовки на підприємствах свідчить про зростання її рівня. У 2007 році навчено новим професіям безпосередньо на виробництві 278 працівників, що на 55,23 % менше, ніж у 2005 році, в тому числі за індивідуальною формою навчання – 86 осіб, а за курсовою – 192 особи. У 2007 році загальна кількість працівників, які підвищили кваліфікацію склала 1744 особи, в т. ч. безпосередньо на виробництві 94,9 %, а в навчальних закладах – 5,1%.

У ВАТ „Червона зірка” вихідним контролем знань осіб на виробництві є кваліфікаційна атестація. Для проведення кваліфікаційних іспитів на заводі створюють кваліфікаційну комісію. Для забезпечення ефективної роботи комісії посадова особа, яка відповідає за професійне навчання, не пізніше, ніж за три дні до початку роботи комісії, подає виробничі характеристики на кожну з осіб, яка атестується. Основними завданнями професійної кваліфікації на заводі є організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу згідно потреб виробництва. Із Торгового дому „Червона зірка” почалося запровадження системи 5S – японської системи раціоналізації робочого місця на основі принципів наукового менеджменту. Таким чином, на підприємстві відтворення людського капіталу відбувається завдяки внутріфінансовому навчанню, під час якого працівники отримують необхідну для них інформацію, що допомагає їм масштабніше мислити, сприяє поліпшенню їхніх професійних навичок.

ЗАТ НВП «Радій» - провідне підприємство, що займається проектуванням та виготовленням обладнання для об'єктів атомної енергетики. ЗАТ НВП «Радій» має дочірнє підприємство «Динамік-Радій». У ЗАТ НВП «Радій» у 2007 р. з 1115 працівників підвищили кваліфікацію 15 осіб, в т. ч. 5 – професіоналів, фахівців і 10 – робітників, які підвищили розряд. Первинну професійну підготовку пройшла лише 1 людина.

Стимулювання продуктивності праці на підприємствах здійснюється наступним чином. На ВАТ „Гідросила” застосовуються найвищі коефіцієнти для підвищення тарифних ставок при перевиконанні виробничого завдання, економії сировини і матеріалів, при прояві ініціативи у виконанні загальних задач підрозділу, а також при збільшенні прибутку. Це створює додаткові умови для розвитку людського капіталу підприємства. Аналіз вікової структури працівників ВАТ „Гідросила” показав, що найбільшу питому вагу в категорії робітників і учнів мають чоловіки віком 18-24 років та жінки у віці 40-44 роки, а в категорії службовців і спеціалістів – особи від 40 до 49 років (рис. 2). Довготривала тенденція перебування на керівних посадах осіб

пенсійного віку була наслідком деградації людського капіталу. Сьогодні спостерігається активне включення до праці висококваліфікованих молодих робітників.

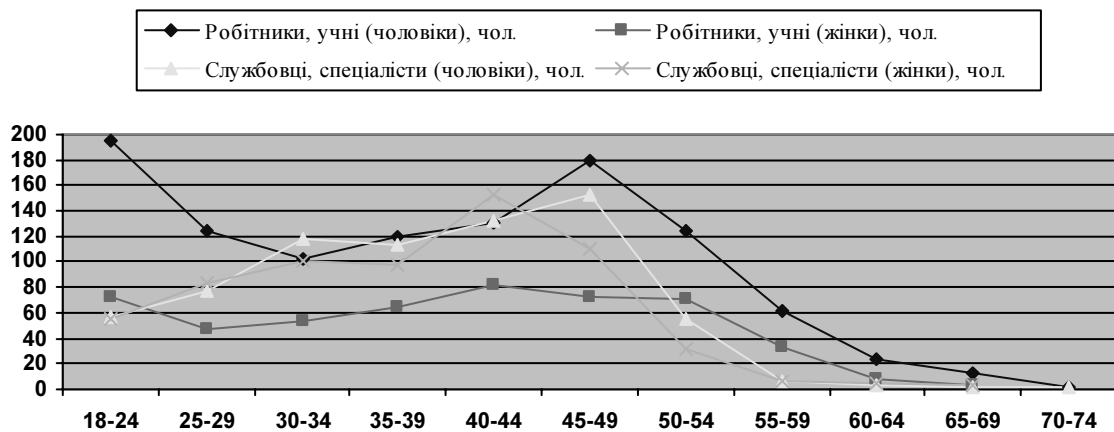


Рисунок 2 – Вікова структура персоналу ВАТ „Гідросила” у 2007 році

Більшу частину людського капіталу ВАТ „Червона зірка” складають робітники (79,08 %), меншу – службовці (20,92 %). Проаналізувавши загальну чисельність працюючих, ми побачили, що у 2007 році на підприємстві працювало на 104,71 % більше робочої сили, ніж у 2006 році, що свідчить про покращення стану людського капіталу на підприємстві.

При розгляді вікового стану у ВАТ „Червона зірка” видно, що при збільшенні загальної чисельності працівників змінилась вікова структура (табл. 2).

Таблиця 2 - Динаміка вікової структури працівників ВАТ „Червона зірка”

	2005	2006	2007
15-35	792	618	552
50-54	543	475	404
55-59	359	300	272
35-50 та більше 60	554	602	887

Із загальної кількості працюючих переважна більшість у 2007 році мала вік 35–50 і більше 60 років. Кількість молодих працівників зменшилась у 2007 році в порівнянні з 2005 роком на 30,3 %, працівників у віці 50-54 – на 25,6 %, а у віці 55-59 років – на 24,23%. Керівництво ВАТ „Червона зірка” постійно дбає про залучення до світового досвіду виробництва сільськогосподарської техніки, який є надбанням усіх, а не якоїсь окремо взятої країни; про розширення кола своїх партнерів. Отже, в умовах відродження промислового виробництва ситуація з людським капіталом поліпшується.

У листопаді 2006 р. Кіровоградська облрада затвердила Стратегію економічного та соціального розвитку регіону до 2015 року. Але дотаційній області важко буде знайти власні джерела фінансування запропонованих програм. Кіровоградській області потрібно визначити шляхи розвитку, які б спирались на наявний потенціал, підвищення конкурентоспроможності продукції, посилення інноваційної активності шляхом впровадження систем управління якістю.

Однією з найважливіших складових людського капіталу є особисті якості працівників. Основними якостями, наприклад, керівника, повинні бути працьовитість, діловитість, творча ініціативність, від яких залежать якість і результативність виконаної роботи. Менеджер має бути готовий до реконструкції виробництва та

повинен підготувати до цього людей в цехах. З метою підвищення кваліфікації та професійного рівня потрібно активніше використовувати такі заходи як навчання на робочих місцях на спецкурсах, заочне навчання за рахунок підприємства у вищих навчальних закладах.

На підприємствах слід вводити самопідготовку з використанням сучасних галузевих та інших періодичних видань. З цією метою підприємство повинно забезпечувати спеціалістів необхідними підписними виданнями. В ході роботи пропонується також здійснювати обмін досвідом. В рамках системи управління людським капіталом, кадровим потенціалом професійно підготовлених фахівців необхідна комплексна політика держави, що розрахована на узгодження діяльності різних рівнів влади, прогресивний розвиток соціальної структури суспільства.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. В сучасних умовах зайнятість населення стає вирішальним фактором розвитку людського капіталу. Виконаний аналіз дозволяє зробити висновок про необхідність вирішення окреслених стратегічних проблем, що дасть змогу вийти на якісно новий рівень відтворення людського капіталу, якому властиві соціально-економічний та духовний розвиток, соціальний захист суспільства, розвиток економічної активності населення. Конкретні кроки можна зробити вже зараз. Треба проводити активну політику зайнятості населення. Є необхідність визначення необхідних масштабів створення додаткових робочих місць в області. Треба створювати співробітництво роботодавців і центрів зайнятості (часткове фінансування підприємством перепідготовки потрібних кадрів) та закладів освіти з центрами зайнятості (залучення кваліфікованих викладачів).

Список літератури

1. Державний комітет статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.І. Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. Черкаси: Брама – Україна, 2006. – 620 с.
3. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік. / За редакцією Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2008. – 514 с.
4. Статистичний щорічник України за 2007 рік / За редакцією О.Г. Осауленка. Державний комітет статистики України. – К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. – 572 с.

Проанализировано современные проблемы эффективной занятости на рынке труда Кировоградской области. Охарактеризовано особенности формирования человеческого капитала промышленных предприятий.

The modern problems of the effective employment on the labour market of Kirovograd region have been analyzed. In the article described feature of forming of human capital of industrial enterprises.

Одержано 04.03.09